

Sporočilo za javnost:

SKLEPNE MISLI IN ZAKLJUČKI KONFERENCE PROJEKTOV ISOP IN KAMPANJA/NATEČAJ PZDM
GH UNION, Ljubljana 12.10.2016

Glavni poudarki in zaključki konference:

Projekta s področja promocije zdravja na delovnem mestu (PZDM) »Vseslovenska kampanja za ozaveščanje delodajalcev za ohranjanje in krepitev zdravja zaposlenih na delovnem mestu (Kampanja)« in »Razvoj interaktivnega spletnega orodja za delodajalce za načrtovanje, izvajanje in evalvacijo ukrepov s področja promocije zdravja na delovnem mestu (ISOP)«, ki sta se pričela izvajati 1.7.2015 in se bosta zaključila 9.11.2016 (v skupnem trajanju 16 mesecev), bistveno **prispevata k potrebam delodajalcev**, še posebej samozaposlenih, mikro, malih in srednje velikih družb, ter na podlagi doseženih ciljev in rezultatov **zagotavljata trajnost**. Projekta je finančno podprl Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije (ZZZS).

- Nosilec projektov ISOP in Kampanja: Združenje delodajalcev Slovenije.
- Partnerji projekta ISOP: Štajerska gospodarska zbornica.
- Partnerji projekta Kampanja: Štajerska gospodarska zbornica, Pomurska gospodarska zbornica, Primorska gospodarska zbornica, Regionalna gospodarska zbornica Celje, Savinjsko-šaleška gospodarska zbornica, Gospodarska zbornica Dolenjske in Bele Krajine, s čimer lažje dostopamo tudi do manjših lokalnih delodajalcev.

Projektne aktivnosti Kampanja: 7 regijskih posvetov, 9 izdanih spletnih »novičnikov«/newslettrov, natečaj za delodajalce za izbor najboljših ukrepov PZDM (zmagovalci natečaja - več o opisih dobrih praks v zaključni brošuri projekta), objave na spletni strani, po kanalih partnerjev, preko družabnih omrežij itd.

Projektne aktivnosti ISOP: spletna platforma zdrav na delu.si, spletno orodje ISOP (interaktivni spletni pripomoček za pomoč delodajalcem pri načrtovanju, izvajanju in vrednotenju aktivnosti PZDM), gradivo za delodajalce, praktični seminarji za uporabo orodja ISOP, e-svetovanje in telefonsko svetovanje za delodajalce pri pripravi programa PZDM itd.

Eden od ciljev projektov je spremeniti uveljavljeno miselnost in med slovenskimi delodajalci omogočati sprejetje nove paradigme, da vlaganje v programe in ukrepe zdravja na DM ni strošek, temveč je investicija za boljšo produktivnost in zadovoljstvo zaposlenih.

Izvajanje PZDM zaradi zakona je premalo, PZDM mora biti več, zaposlene mora ustrezno nagovoriti in spodbuditi, da prevzamejo navade, ki krepijo in izboljšujejo njihovo zdravje, kar bo posebej vidno v času, ko bodo starejši. S tem že v mlajših letih prelagajo zdravstvene težave čim dlje v njihovo prihodnost (starost).

PZDM torej ne sme ostati samo črka na papirju, ampak mora v podjetju/delovnih organizacijah živeti. Aktivna vloga delodajalskih organizacij je ključna in pomembno prispeva k uspešni promociji, ozaveščanju in diseminaciji rezultatov ter pri artikuliranju in oblikovanju potreb delodajalcev.



Projekt »Vseslovenska kampanja za ozaveščanje delodajalcev za ohranjanje in krepitev zdravja zaposlenih na delovnem mestu« je na podlagi Javnega razpisa za sofinanciranje projektov za promocijo zdravja na delovnem mestu v letu 2015 in 2016 finančno podprl Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije.

Država in zdravstvena blagajna morata čim prej ugotoviti, da je potrebno projektom, ki so uspešni in med delodajalci dobro sprejeti, zagotavljati trajno sofinanciranje.

V primeru, da država trajnega sofinanciranja tovrstnih projektov ne zagotovi, se v slovenski družbeni prostor in med delodajalce vnašata zmeda in utemeljen pomislek, na kakšen način bo država dosegla svoje cilje na področju zmanjševanja pojava absentizma ter na področju starejših zaposlenih in njihovega podaljševanja delovne aktivnosti.

Tradicionalno v SLO dobra praksa PZD sicer obstaja, a se ta izvaja pretežno pri velikih delodajalcih, pa še to ne pri vseh.

Omogočanje prenosa dobrih praks na druge delodajalce, spodbujanje vseh delodajalcev k večji aktivnosti na področju PZDM je eden od pomembnih trajnih ciljev projekta »Vseslovenska kampanja za ozaveščanje delodajalcev za ohranjanje in krepitev zdravja zaposlenih na delovnem mestu« (Kampanja).

V SLO imamo 53. člen ZZVZZ, ki omogoča diferencirane prispevne stopnje. Za spodbudo in motivacijo bi morali izvesti pilotski projekt s katerim bi preučili in ugotovili kakšne bonuse bi bili deležni delodajalci, ki vlagajo v PZDM.

Pomembno je zavedanje pomena in koristi PZDM ter razumevanje, da je uvajanje aktivnosti PZDM v delovno organizacijo proces, ki zahteva svoj čas in vložke ter na dolgi rok prinese koristi tako zaposlenim, delodajalcu kot širši družbi. Ob tem je pomembno tudi pravočasno ukrepanje v obliki preventivnega delovanja za obvladovanje dejavnikov tveganja na delovnem mestu - ukrepi za krepitev zdravja namesto kurativnih ukrepov.

Podpora vodstva in prodornost strokovnih oz. štabnih služb v podjetjih za izvajanje PZDM na način investiranja v boljšo produktivnost zaposlenih.

Glavni poudarki predavateljev:

1. Mag. Mladen Markota (IRSD)

Odgovoriti je potrebno na vprašanje, ali je naš odnos do zdravja aprioren ali samo deklarativen.

Področje zdravja na DM je neločljiv del javnega zdravja.

Zavedanje pomembnosti psihosocialnih dejavnikov tveganja – PSDT je premajhna in potrebno je nadaljevati z aktivnostmi, s katerimi informiramo, ozaveščamo in usposabljammo delodajalce in nenazadnje tudi zaposlene.

PZDM smo v Sloveniji preveč mistificirali in zakomplicirali.

PZDM se je potrebno lotiti projektno.

2. Barbara Kitek (Plastika Skaza d.o.o.)



Projekt »Vseslovenska kampanja za ozaveščanje delodajalcev za ohranjanje in krepitev zdravja zaposlenih na delovnem mestu« je na podlagi Javnega razpisa za sofinanciranje projektov za promocijo zdravja na delovnem mestu v letu 2015 in 2016 finančno podprl Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije.

Ker so tudi sami družinsko podjetje, jim je zelo pomembno, da njihovi zaposleni dobro usklajujejo družinsko življenje s poklicnim. Zato so npr. ustanovili Športno kulturno društvo Skaza, v okviru katerega vsak mesec organizirajo dogodke, na katere so vabljeni tudi družinski člani zaposlenih, prav tako pa zaposlenim in njihovim družinskim članom nudijo ugodnosti pri ponudnikih športnih in kulturnih storitev v bližnji okolici.

Ukrepi, ki jih izbirajo, so raznoliki, saj z njimi želijo zajeti vse zaposlene. Za telesno pripravljenost skrbijo s telovadbo na delovnem mestu, imajo tudi fitness, pripravljajo delavnice in izobraževanja na temo zdrave prehrane, teambuildinge ipd.

Za komunikacijo skrbijo preko mesečnika Skazalnik, kjer zaposlene obveščajo o novih projektih, obiskih kupcev ipd.

Ustanavljajo pa tudi Skaza Academy, kjer bodo za vsakega zaposlenega naredili karierni načrt in načrt usposabljanja.

Zanimiva aktivnost je tudi »job shadowing«, kjer se vsak zaposleni lahko prijavi na mentorstvo v drugo »mini družbo«, in sicer na delovno mesto, ki ga zanima. Vodja »mini družbe« mentoriranca popelje skozi delovno mesto, tako da slednji lahko to delovno mesto podrobneje spozna in ugotovi, če je zanj primeren in ali to delovno mesto zares predstavlja delo, ki ga želi opravljati.

3. Dr. Rok Tavčar (MF UL, PKL KC LJ)

Na prvem mestu je zavedanje in odgovornost posameznika/zaposlenega o skrbi za svoje zdravje.

Na DM pa je odgovornost tudi na strani delodajalca.

Zagotavljati možnost participacije/upoštevanje potreb zaposlenih s strani delodajalca.

Zagotavljanje različnih oblik sproščanja, ki jih delodajalec zagotavlja na DM v okviru delovnega procesa.

Zavedanje, da ima vsak zaposleni 5 stebrov podpore in v kolikor se pri enem ali več od njih pojavijo odstopanja (težave), se poruši ravnovesje.

Negativni stres in psihosocialne obremenitve dokazano vplivajo na zdravje (sladkorna, bolezni ožilja, določene oblike raka, ...).

4. Alenka Gajšek (IRI LJ)

Pomembno je zavedanje, da lahko zmeraj, neodvisno od DM, vsak zaposleni sam poskrbi za koriščenje in izvajanje različnih metod in tehnik, s katerimi si zmanjšuje ali lajša prekomeren stres. A za to mora biti izpolnjen pogoj, da tudi delodajalec razume in omogoča različne ukrepe in oblike pomoči. Ukrepi PZDM so lahko zelo preprosti in enostavni za izvedbo.

Pomembno vlogo pri odločitvah in oblikovanju vsakokratnih PZDM in ukrepov so raziskave/podatki, ki jih zbiramo skozi daljše obdobje. To so analize kazalnikov, projekcije in ocene prihodnosti, ki temeljijo na analizah potreb zaposlenih in organizacije, kot tudi znanstvenih raziskav (tujih in domačih).

Na realnost in uspešnost projektov zelo pomembno vpliva uporaba zbranih podatkov raziskav in drugih virov (delodajalci, zaposleni, ...).

Orodje ISOP je rešitev, ki temelji na dobro in realno zasnovanem projektu.

Cilj orodja ISOP je omogočiti vsem delodajalcev v SLO, da pripravijo svoje lastne programe PZDM in s tem podpirajo izvajanje veljavne zakonodaje s področja varnosti in zdravja pri delu. Cilj je doseči izvajanje aktivnosti PZDM pri čim več delodajalcih ter da programi PZDM v delovnih organizacijah živijo.

Pomembno je redno spremljanje in preverjanje rezultatov uvedenih ukrepov PZDM in njihovo spreminjanje.



Projekt »Vseslovenska kampanja za ozaveščanje delodajalcev za ohranjanje in krepitev zdravja zaposlenih na delovnem mestu« je na podlagi Javnega razpisa za sofinanciranje projektov za promocijo zdravja na delovnem mestu v letu 2015 in 2016 finančno podprl Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije.

5. Dr. Aleš Kobal (PF UM)

Obstajajo različni tipi delodajalcev in razlogi, zakaj se odločajo za vlaganje v PZDM in koliko bodo vlagali: delodajalci, ki vlagajo dosti, so podjetja ki vlagajo po črki zakona in so podjetja, ki ne vlagajo v PZDM.

Kontradiktornost področje zakonodaje, ki neposredno in posredno ureja področje varstva in zdravja pri delu je velika težava, ki omejuje uspešno izvajanje zakona o varstvu in zdravju pri delu in demotivira delodajalce, da bi se bolj posvečali temu področju.

Iz tega lahko sklepamo, da v SLO pri obravnavi tega področja vodilo ni človek, ampak številke.

Tista podjetja, ki obravnavajo vlaganje v PZDM iz zornega kota investicije, tistim je praviloma vseeno koliko od vloženih sredstev jim bo država vzela/dala. Tista podjetja, ki obravnavajo vlaganje v PZDM kot strošek, pa bodo dosledno sledila donosu in prehitro pričakovala rezultate, ki jih ni mogoče doseči na kratek rok.

Ker pa je pomembno pri PZDM je to, da morajo tudi zaposleni razumeti, da bodo pri koriščenju nosili svoj del stroška (ali kot sofinanciranje ali kot dohodnina).

Če bi si zaposleni v lastni režiji organizirali ukrepe PZDM bi jih to stalo bistveno več.

6. Saskia Osing BDA:

Drugačen sistem zdravstvenega in socialnega zavarovanja.

Panožne podjetniške zdravstvene zavarovalnice.

Obveznost članstva podjetij v njih.

Visoka stopnja bonitete, če podjetja vlagajo v PZDM/500€ letno na zaposlenega.

Na področju Varnosti in zdravja pri delu so v 25letih zmanjšali poškodbe pri delu za 50% na zvezni ravni.

Izvajanje program PZDM je za delodajalce prostovoljna, kakor tudi za zaposlene.

Zavarovalnica finančno spodbuja delodajalce, ki vlagajo v PZDM preko zmanjšanih prispevnih stopenj, sofinanciranja, ipd., skupnih projektov ozaveščanja, itd..

V SLO imamo obvezno izvajanje PZDM.

BDA ponuja pomoč in podporo za svoje člane in nečlane pri promociji, ozaveščanju glede PZDM.

Delodajalska združenja so člani zdravstvenih blagajn in sooblikujejo politike ter soodločajo glede sofinanciranja projektov PZDM.

Nov zakon v Nemčiji od leta 2015 (Health Preventive Act), ki je uvedel obveznost delodajalcev (vseh), da se vlaga 7€ na zaposlenega na leto za preventivo, od tega 2€ za PZDM.

Ukrepi PZDM, ki so v neposrednem poslovnem interesu delodajalca niso limitirani navzgor z davčnega vidika.

Ukrepi PZDM, ki so v interesu bolj zaposlenih kot delodajalca, pa so neobdavčeni do višine 500€ letno.

Zdravstvene zavarovalnice neposredno izvajajo politiko spodbujanja delodajalcev za vlaganje v zdravje na DM preko priznavanja bonusov in malusov pri plačilu prispevkov za zdravstveno blagajno.

7. Teja Ilc (MZ RS):

Prvi razlog zdravstvenih težav aktivne populacije v SLO so težave povezane s kroničnimi nenalezljivimi boleznimi. Te težave so povezane z zdravim/nezdravim življenjskim slogom. Prepletata se delovno okolje in zasebno življenje.

Poleg delodajalca in posameznika je potrebno izpostaviti še vlogo in odgovornost drugih deležnikov/izvajalcev: osebni zdravniki, pooblaščenca za varnost in zdravje pri delu, zdravniki medicine dela, varnostni inženirji, komisije za bolniške staleže in invalidske komisije.



Projekt »Vseslovenska kampanja za ozaveščanje delodajalcev za ohranjanje in krepitev zdravja zaposlenih na delovnem mestu« je na podlagi Javnega razpisa za sofinanciranje projektov za promocijo zdravja na delovnem mestu v letu 2015 in 2016 finančno podprl Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije.

Interes in prizadevanja ministrstva so, da bi se v SLO vzpostavila skupna spletna platforma, ki bi omogočala objavo dobrih praks, ..., s področja PZDM. To delodajalske in druge organizacije že izvajajo preko projektov. Izzivi za SLO: starejši zaposleni, psihosocialni dejavniki tveganja in duševno zdravje, spreminjanje miselnosti da je vlaganje v PZDM za delodajalca investicija in ne strošek.

Potrebno bo uskladiti področno zakonodajo.

Doslej so bili premalo upoštevani predlogi delodajalcev pri »mini« davčni reformi.

Ker niso bili sprejeti predlogi delodajalcev so se dogovorili, da se ustanovi delovna skupina za pripravo predlogov sprememb.

Zakonodaja se bo odprla predvidoma v letu 2017 (davčna zakonodaja).

K besedi se je oglasil predstavnik NLB, ki je opozoril na vlogo Združenja svetov delavcev Slovenije in Centra za participativni menedžment pri omenjenem združenju ter žejo po večji vključenosti v procese povezane s spreminjanjem področne zakonodaje in priprave strategij, ki sodijo v okvir dela MZ RS in drugih ministrstev.

Izpostavljena je bila medicina dela in predlog novega Pravilnika o poklicnih boleznih.

8. Vilma Fece (Gorenje d.d):

Izziv v podjetju so starajoči zaposleni.

Veliki delodajalci, kot je Gorenje imajo težave pri pridobivanju usposobljenega kadra in zaposlovanjem večjega števila usposobljenih delavcev.

Problem bolniških v Gorenju d.d. in zavedanje, da so duševne in vedenjske motnje kot razlog bolniških odsotnosti resen izziv in tveganje ter da zahtevajo več pozornosti in pomoči stroke.

V velikih podjetjih je nujno potrebno povezovanje med kadrovsko službo in službo varnosti in zdravja pri delu.

Problem v SLO je pomanjkanje strokovnosti pri pooblaščenih izvajalcih medicine dela.

Glede na ugotovljene probleme z bolniškimi staleži v podjetjih imamo v SLO skupen problem in izziv.

Ukrepi PZDM morajo biti trajni in ciljno usmerjeni ter se ne smejo ukinjati zaradi trenutnega upada zainteresiranosti oziroma premajhnega koriščenja zaposlenih.

Bolj pomembno je, da se vztraja pri ukrepih PZDM in se jih stalno primerno aktualizira na različne načine in pristope, četudi gre za iste ukrepe.



Projekt »Vseslovenska kampanja za ozaveščanje delodajalcev za ohranjanje in krepitev zdravja zaposlenih na delovnem mestu« je na podlagi Javnega razpisa za sofinanciranje projektov za promocijo zdravja na delovnem mestu v letu 2015 in 2016 finančno podprl Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije.